Qui finance la formation sectorielle du bâtiment au Luxembourg ?

Réponse courte

Les employeurs, intégralement. L'annexe II, article III, point h), l'énonce sans nuance : « le financement sera entièrement organisé par les employeurs ». Une cotisation **estimée à 0,65 %** du salaire annuel brut est prélevée à leur charge, et ce depuis le **1er janvier 2001**.

Le mot « estimée » figure dans le texte conventionnel : la convention indique un ordre de grandeur, non un taux figé, et ne précise ni l'organisme collecteur, ni les modalités de recouvrement.

La contrepartie de ce financement collectif se lit au point g). Le remboursement des frais engagés par l'entreprise, lorsqu'il est dû, ne porte que sur les seuls frais engagés **au-delà de sa cotisation**. L'entreprise ne peut donc pas réclamer au salarié ce que la cotisation a déjà couvert. Ce mécanisme se combine avec les conditions de remboursement prévues par le Code du travail.

Définition

La **cotisation de formation** est une charge patronale assise sur le salaire annuel brut, destinée à financer le Fonds pour la Formation Continue pour le Bâtiment.

Les **frais engagés au-delà de la cotisation** sont la seule part susceptible de remboursement par le salarié. Ils supposent que l'entreprise ait exposé une dépense propre, distincte de sa contribution au dispositif collectif.

Questions fréquentes

Ne pas envoyer ses salariés en formation permet-il d'économiser ?

Non. La cotisation reste due, et l'entreprise finance alors la formation de ses concurrents : c'est la logique d'un dispositif sectoriel mutualisé.

Que couvre la cotisation patronale au Fonds de formation du bâtiment ?

L'engagement de formateurs qualifiés, l'organisation des cours selon les programmes arrêtés par le conseil d'administration, et la mise en place des infrastructures.

Quel est le poste le plus lourd du coût d'une formation sectorielle ?

Le salaire des heures de formation : une formation de 120 heures représente environ 2 350 € au taux E1 converti, avant l'augmentation permanente du taux horaire.

Quel taux de cotisation les entreprises de construction versent-elles pour la formation ?

Une cotisation estimée à 0,65 % du salaire annuel brut, entièrement à charge de l'employeur, prélevée depuis le 1er janvier 2001.

Quels frais de formation peuvent être réclamés à un salarié qui part ?

Seuls ceux engagés par l'employeur au-delà de sa cotisation, ce qui en limite fortement l'assiette.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Conditions d’exercice

Le dispositif repose sur une répartition claire des charges.

Charge	Supportée par
Cotisation de 0,65 % du salaire annuel brut	Employeur, depuis le 1er janvier 2001
Heures de formation	Employeur, pendant les heures de travail ou en heures non productives
Frais d'inscription en cas de réussite	Fonds pour la Formation, dans la même mesure qu'en cas d'accord de l'employeur
Test de compétence	Salarié, sur son temps récréatif, non rémunéré
Infrastructures et formateurs	Fonds de formation
Module ADR imposé par l'entreprise	Entreprise, sous réserve de remboursement en cas de départ dans les trois ans

Modalités pratiques

Le coût réel d'une formation pour l'entreprise se décompose en plusieurs postes.

Poste	Traitement
Cotisation sectorielle	Charge permanente, indépendante du nombre de départs en formation
Salaire des heures de formation	À la charge de l'employeur, y compris pour une inscription à l'initiative du salarié
Frais d'inscription	Pris en charge par le Fonds en cas de réussite
Salaire après avancement	Nouveau taux du barème dès la réussite
Remboursement en cas de départ	Limité aux frais exposés au-delà de la cotisation
Salarié sans accès à la qualification obtenue	Aucun remboursement exigible, sauf licenciement pour faute grave

Pratiques et recommandations

Une formation de 120 heures coûte environ 2 350 € de salaire au taux E1 converti, avant l'augmentation permanente du taux horaire qui suivra la réussite. Le poste lourd est là, pas dans la cotisation de 0,65 %.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

La cotisation est due de toute façon : n'envoyer personne en formation revient à financer celle des concurrents. C'est la logique d'un dispositif mutualisé, et elle plaide pour un plan de formation annuel plutôt que des départs au coup par coup.

Le point g) vide la plupart des clauses de remboursement. Une entreprise qui n'a rien exposé au-delà de sa cotisation n'a rien à réclamer au salarié qui part, quelle que soit la formation suivie.

Cadre juridique

Référence	Objet
Annexe II, article III h), CCT Bâtiment 2025	Financement par les employeurs, cotisation estimée à 0,65 % depuis le 1er janvier 2001
Annexe II, article III g), CCT Bâtiment 2025	Remboursement limité aux frais engagés au-delà de la cotisation
Annexe II, article III c), CCT Bâtiment 2025	Paiement des heures de formation
Annexe II, article III d), CCT Bâtiment 2025	Frais d'inscription à charge du Fonds en cas de réussite
Art. 28.1 CCT Bâtiment 2025	Système sectoriel de formation professionnelle
Art. 28.2 CCT Bâtiment 2025	Prise en charge des formations continues obligatoires

La cotisation est due indépendamment du recours effectif à la formation, ce qui pénalise l'entreprise qui n'y envoie personne. Seuls les frais exposés au-delà de cette cotisation peuvent faire l'objet d'un remboursement par le salarié.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.